



Comité Social d'Administration Local du 8 octobre 2024

Ce Comité Social d'Administration local s'est tenu dans les locaux la DDFiP du Pas-de-Calais. Il a commencé à 10 h 00 et s'est terminé à 17 h 40. La présidence était assurée par M. Jean-Marc Leleu, Directeur des Finances Publiques du Pas-de-Calais, le secrétariat par Mme Hélène Snauwaert et le secrétariat-adjoint par Mme Justine Korkut de FO DDFiP 62.



Point 1 : Approbation du procès-verbal du C S A L du 12 mai.

Point 2 : Propositions de positionnement des plages fixes et variables du CDFIP de Béthune.

Point 3 : Création du S D I F.

Point 4 : Bilan sur les mouvements locaux au 1^{er} septembre 2024.

Point 5 : Bilan sur l'égalité professionnelle et sur les actions contre les violences sexistes et sexuelles.

Point 6 : Déclinaison du Cadre d'Objectifs et de Moyens à la DDFiP du Pas-de-Calais.



Les 5 syndicats présents à ce Comité Social d'Administration Local

Vos représentant(e)s CFTC DDFiP 62 au Comité Social d'Administration Local :

Frédérique Monchy
Titulaire, S I P de Lens

David Kaczmarek
Suppléant, E D R 62

Yann Plouviez
Expert, P N C D de Béthune



Point 1 : Approbation du procès-verbal du C S A L du 12 mai ...

Ce procès verbal n'appelait aucune modification, donc, nos syndicats présents ont voté pour son approbation.



Point 2 : Propositions de positionnement des plages fixes et variables du CDFIP de Béthune ...

La Direction nous a rappelé que dans le cadre de l'intégration du PNCD au centre des finances publiques de Béthune, il convient d'harmoniser le régime des horaires variables pour l'ensemble des agents qui résident administrativement dans ce centre. A ce titre, il est proposé d'organiser un vote auprès des agents pour définir le positionnement des plages fixes et variables applicables à compter de l'intégration du PNCD de Béthune sur le CFIP de Béthune.

La direction rappelle également que dans un premier temps, le comité social d'administration local (CSAL) est consulté pour avis sur les propositions de positionnement des plages fixes et des plages variables applicables dans le CFP de Béthune. Dans un deuxième temps, l'ensemble des agents (y compris ceux relevant du régime du forfait, tels que les agents ayant au moins le grade d'inspecteur divisionnaire et les agents dits nomades) seront consultés dans le cadre d'une procédure de vote pour se prononcer sur le positionnement des plages fixes et des plages variables.

Notion importante : le règlement intérieur type national constitue le cadre de référence commun pour l'application et le développement des horaires variables dans les services déconcentrés de la DGFIP. Il précise un certain nombre de normes auxquelles les règlements locaux ne peuvent déroger. Il en est ainsi de :

L'amplitude des plages de travail offertes aux agents (plages fixes + plages variables) qui 2/3 ne peut excéder 11 h 30.

La durée maximale de la journée de travail fixée à 10 h.

La pause méridienne, obligatoirement décomptée pour un minimum de 45 minutes.

La durée des deux plages fixes fixée à 2 heures par demi-journée.

La limite des crédits et des débits, qui ne peut excéder le plafond de 12 h en fin de mois.

La pause méridienne doit se situer dans une amplitude horaire comprise entre 11 h 30 et 14 h 30 en fonction des plages fixes retenues par le service, sans pouvoir être inférieure à 45 minutes et sans pouvoir excéder 2 h 30.

Il est proposé 2 choix, le 1er étant celui des agents actuellement en fonction au CfiP et le second étant celui actuellement en vigueur au PNCD.

Choix n° 1	Matin		Après-Midi	
	Début	Fin	Début	Fin
Plages fixes	9 h 30	11 h 30	14 h 00	16 h 00
Plages variables	7 h 30	9 h 30	16 h 00	19 h 00
Plage variable méridienne		11 h 30	14 h 00	

Choix n° 2	Matin		Après-Midi	
	Début	Fin	Début	Fin
Plages fixes	9 h 30	11 h 30	14 h 00	16 h 00
Plages variables	7 h 15	9 h 30	16 h 00	18 h 45
Plage variable méridienne		11 h 30	14 h 00	



FO, UNSA, CGT et Nous ont voté CONTRE. Solidaires s'est abstenu.
La Direction va donc organiser prochainement un vote de l'ensemble des agent(e)s concerné(e)s par les choix 1 et 2.



Point 3 : Création du SDIF - Retour d'expérience ...

Le pilotage du Service Départemental des Impôts Fonciers (SDIF) est assuré par un inspecteur principal et deux inspecteurs divisionnaires de classe normale. Ci-dessous, le détail de ce service.

Situation au 1 ^{er} septembre 2024	TAGERFIP						REEL
	A	B	Géo	C	Ast	Total	
PELP	3	5		2		10	10
Sous-Total	3	5	0	2	0	10	10
SAE	1	4		2		7	6
PELH BSM	1	6		4		11	10,8
PELH LE NS	1	6		5		12	11,2
PELH St-OMER	1	6		6		13	12,6
Sous-total	4	22	0	17	0	43	40,6
PTGC ARRAS	1	1	4	1		7	6,5
ST POL			1			1	1
PTGC BSM	1		3	1	1	6	5,8
PTGC CALAIS			1			1	1
P'TGC MSM			2			2	1,8
PTGC BETHUNE	1		6	0	2	9	9
PTGC ST-OMER			2			2	2
Sous-total	3	1	19	2	3	28	27,1
TOTAL SDIF	10	28	19	21	3	81	77,7

Renfort EDR.

Le SDIF a bénéficié du renfort de l'EDR depuis sa création. Dans les PELH, le soutien par l'EDR a toujours été régulier pour faire face à l'affectation de nouveaux agents inexpérimentés, au retard pris par les ex cellules foncières dans le traitement de contentieux, à la recrudescence de e-contacts suite à la mise en ligne dans l'espace Gmbi de la consistance des locaux, et depuis sa mise en place par les surcroûts d'activité générés par la mise en place des outils GMBI et le transfert des taxes d'urbanisme à la DGFIP.

Formation professionnelle.

La formation permettant d'appréhender l'arrivée de la liquidation des taxes d'urbanisme (TU) à la DGFIP a été réalisée en amont (1er trimestre 2023 principalement) et suivi par quasiment l'ensemble des agents du SDIF. En lien avec la note du 13/10/2023 présentant les mesures de protection et sécurité des géomètres cadastrateurs, ces derniers ont été appelés à suivre un stage intitulé « faire face aux agressions et incivilités » fin mai et début juin 2024 organisé par la SARL Winner.

Modalités d'accueil des usagers.

Au moment de la campagne des avis de TF, le dispositif d'accueil est adapté. Sur les sites où il y a un PELH, les agents (des PELH) reçoivent les usagers aux côtés de leurs collègues des SIP pour répondre aux questions qui ne relèvent pas de l'accueil généraliste. En 2023 comme en 2024, un bureau est dédié par matinée à la réception sur RDV, et un autre à la réception dite « tout venant ».

campagne des CCID 2024

La création du SDIF a permis de relancer des campagnes de CCID plus intenses que dans le passé, celles-ci ayant par ailleurs été rendues plus compliquées pendant la période COVID. Les agents des PELH, du SAE et géomètres du SDIF ont animé 102 commissions entre février et avril 2024 : 29 sur le ressort territorial du PELH de Boulogne sur mer, 19 sur celui de Lens et 54 sur celui de St Omer. Pour 75 d'entre elles, il convenait notamment de soumettre aux commissaires un procès verbal d'évaluation (pour une création de tarif)

Management, pilotage , réunions et circulation de l'information.

Chaque mois une réunion en présentiel se tient sur un des sites (Arras, Boulogne, Lens ou St Omer) en présence des 3 cadres A+ et des inspecteurs des PELH. La réorganisation récente en antennes PELH et l'actualité sur les locaux H nécessitent des points plus réguliers pour ces structures. Si des dossiers à enjeux sont communs au PELP et aux PELH, ils sont abordés à cette occasion. Avec les encadrants des PELH, les visio conférences sont régulièrement provoquées pour préciser certains points et permettre une diffusion commune des informations. Les agents des PELH sont conviés à des visio-conférences de façon ponctuelle : présentation de l'outil Openlab anomalies BNDP, rappel des consignes de saisie des déclarations foncières en environnement GESLOC, déroulé des CCID...

CONCLUSION

La direction estime qu'après 20 mois de fonctionnement et une organisation cible effective seulement depuis le 1er septembre 2023, il est difficile de présenter un bilan d'activité parfaitement éclairé pour le SDIF. En effet, l'exercice des missions a été – et reste encore - très affecté par la mise en place de GMBI et tout particulièrement par les difficultés techniques qui perdurent, relatives au déploiement de GESLOC et à la fermeture, pour le corps de géomètres de l'outil LASCOT. La réorganisation dans ce contexte d'instabilité est éprouvante pour tous les agents.



Point 4 : Bilan sur les mouvements locaux au 1er septembre 2024 ...

La direction nous a informé que la campagne de mutation locale s'est tenue cette année selon le calendrier défini ci-dessous :

Envoi de la note de lancement de la campagne : 24 avril 2024



Date limite de dépôt des demandes de mutation :

Agent C : 02 mai au 21 mai 2024 inclus

Agent B : 02 mai au 21 mai 2024 inclus

Agent A : 21 mai au 4 juin 2024 inclus.

date de parution du mouvement local : 27 juin 2024.

Le tableau ci-dessous recense le nombre d'agents qui ont déposé une ou des demandes de mutation, en distinguant les agents internes et externes au département.

	A - Titulaires	B - Titulaires	B GEO - Titulaires	C - Titulaires	C - Stagiaires	TOTAL
Interne	24	55	0	20	Sans objet	99
Externe	7	26	0	14	18	65
Total des demandes	31	81	0	34	18	164

La baisse du nombre de participants à la campagne locale de mutation est particulièrement significative (205 en 2023, 99 en 2024). Cette baisse s'explique en grande partie par les tristes et regrettables opérations de réorganisation qui ont eu lieu en 2023 et qui ont contraint les agents à participer au mouvement local (création du SGC de Boulogne-sur-Mer et du SGC de Calais, création du SGC de Saint-Pol-sur-Ternoise, mise en place du SDIF). **En effet, CFTC DDFIP 62 tient à rappeler que si la direction n'avait pas fermé un très grand nombre de trésoreries, la création des SGC aurait été inutile ...**

A l'occasion de ce mouvement, 9 gels de poste ont été opérés :

3 pour la catégorie A : 1 au PCRP de Bruay, 1 huissier et 1 au PNCD

4 pour la catégorie B : 1 au SGC d'Arras, 1 à l'Immeuble Béthune, 1 au PCRP de Bruay et 1 au PCRP de Boulogne

2 pour la catégorie C : 1 au SDIF d'Arras, 1 au SGC de Lens

Agents en situation d'ALD ou de détachement à l'issue du mouvement On dénombre 30 personnes en situation d'ALD à l'issue du mouvement (11 inspecteurs, 7 contrôleurs, 12 agents). Ce nombre était de 29 en 2023. Par ailleurs, 17 agents sont en détachement (2 inspecteurs, 8 contrôleurs, et 7 agents). Ils étaient 19 agents en 2023.

Participation au mouvement de mutation des agents concernés par une suppression d'emploi. Cette année, 1 inspecteur et 1 agent ont été conduits à participer au mouvement de mutation suite à la suppression de leur poste. Ils ont obtenu leur premier vœu. L'année passée, ce sont 2 inspecteurs, 6 contrôleurs et 3 agents qui y ont participé pour ce même motif.

Vacances d'emploi ou sureffectifs : La direction nous a communiqué les éléments concernant ce sujet le 25 juillet 2024.



Point 5 : L'égalité professionnelle et les actions contre les violences sexistes et sexuelles ...

1 : L'égalité professionnelle

La DGFIP a adopté lors du CTR du 1er février 2021 son premier plan d'actions pour l'égalité professionnelle, qui a été diffusé à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes le 8 mars 2021. Construit en déclinaison du plan ministériel pour l'égalité professionnelle 2020-2022, le plan de la DGFIP est bâti autour de cinq orientations stratégiques :

- Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle.
- Lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers.
- Garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels.
- Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.
- Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Au niveau local, La DDFIP du Pas-de-Calais a contribué à la mise œuvre du plan d'actions, étant précisé que certaines actions sont de la compétence exclusive de la Direction Générale ou de services à compétence nationale.

● Réseau des femmes

La DDFIP du Pas-de-Calais a créé une communauté Novae regroupant les 13 agents membres du réseau des femmes dans le département. Une réunion du réseau départemental s'est tenue le 13 juin 2023 au cours de laquelle ont été présentés le dispositif du mentorat ainsi que les actions à mettre en place à l'occasion d'Octobre rose ou en faveur de l'association Féminité Sans Abri. La DDFIP du Pas-de-Calais a également relayé sur l'intranet local les informations concernant les abonnements à une plateforme numérique dédiée à la mono-parentalité « Mamabears » mise à disposition par le réseau des Femmes DGFIP.

● Actions de communication à l'occasion de journées emblématiques En 2023, la DDFIP a également relayé sur Ulysse 62 les différentes actions ministérielles ou directionnelles :

- Journée internationale des Droits des femmes du 8 mars : publication du portrait d'une femme inspirante dans le cadre de l'action mise en place par la Délégation Nord et en relayant les actions mises en place par le MESFIN. Cette action a été reconduite en 2024 avec la publication du portrait d'une sportive de haut niveau originaire du département.
- Octobre rose : relais de la participation du réseau des Femmes de la Délégation Nord au Challenge du Ruban Rose (course organisée à Lille le 1er octobre).

2 : Les actions contre les violences sexistes et sexuelles

Au niveau national :

Au 31 décembre 2022, 51 800 agents de la DGFIP ont ainsi été formés (8 279 cadres et représentants du personnel, 677 personnels des services des RH et assistants de prévention et 42 844 autres agents via un module d'e-formation), soit 54 % des effectifs. En 2024, le dispositif de formation à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles se poursuit afin de sensibiliser l'ensemble des agents de la DGFIP, via le module d'e-formation GRH127ET « Lutte contre les violences sexistes, sexuelles - Agents ». Dans ce cadre, une fiche réflexe intitulée « Soutenir et orienter les agents et agentes victimes de violences conjugales » a été élaborée à l'attention des chefs de service et des services RH (cf. annexe 2). Elle présente des conseils pour repérer une victime de violences conjugales, recueillir sa parole et lui suggérer des pistes de solutions dans le respect de sa volonté

Au niveau départemental :

Au cours des dernières années, la DDFIP a organisé plusieurs événements en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Ainsi, en 2021 et 2022, trois interventions théâtrales ayant pour thématique « la lutte contre les violences faites aux femmes » ont été organisées sur 3 sites (Arras, Boulogne-sur Mer et Lens). Ces interventions ont été financées par le CDAS et le CHSCT.

Vous pouvez consulter sur la page du CSAL de notre site le document de la direction : « Soutenir et orienter les agents et agents victimes de violences conjugales »



Point 6 : Déclinaison du Cadre d'Objectifs et de Moyens à la DDFIP du Pas-de-Calais ...

CONTENTE

La DGFIP est plutôt contente de sa réussite du contrat d'objectifs et de moyens 2020-2022, et a donc souhaité inscrire son action dans un nouveau cadre portant sur une période de cinq ans.

● Rappel de la concertation mise en place.

Pour construire ses nouvelles orientations stratégiques, la DGFIP a engagé au printemps 2022 une démarche collective de grande ampleur, «le grand remue-méninges» à tous les niveaux de son organisation. Les agents du Pas-de-Calais ont largement été associés à cette consultation en participant à des réunions organisées au sein des services, à des rencontres avec le directeur, ainsi qu'au questionnaire adressé à l'ensemble des agents le 24 juin 2022. Les chefs de service ont travaillé en ateliers lors du collège des chefs de service du 6 juillet 2022.

Une 2ème phase de concertation s'est déroulée en janvier 2023, avec l'organisation d'une réunion dans chacun des services du département. Cette nouvelle phase de concertation avait pour objectifs d'identifier des attentes qui ne seraient pas reprises dans le document, de faire le lien avec « le grand remue-méninges » et d'amorcer la phase d'appropriation du prochain COM (Cadre d'Objectifs et de Moyens) par les agents.

● L'accompagnement du COM 2023-2027 à la DDFIP du Pas-de-Calais.

La DDFIP du Pas-de-Calais s'est appuyée sur ces outils nationaux et a positionné les managers de proximité (cadres A+ et cadres A) comme relais des objectifs et chantiers du COM auprès de leurs équipes. En effet, les cadres tiennent un rôle majeur dans la mise en œuvre au quotidien des différents chantiers et objectifs. Afin de les aider dans cette démarche, différents échanges se sont déroulés depuis le mois de juin 2023 :

- **Table ronde lors du Collège des chefs de service** du 29 juin 2023 autour de 3 thématiques : le conseil et l'accompagnement des usagers et partenaires, la lutte contre la fraude, et l'accompagnement des agents
- **Organisation de 8 réunions d'échanges** entre les cadres A du département et le directeur départemental sur leurs compréhensions et leurs attentes vis-à-vis du cadre d'Objectifs et de Moyens.
- **Table ronde de « mise en perspective »** du COM 2023-2027 lors de la convention des cadres A du 28 mars 2024. Cette séquence a permis à 8 inspecteurs de présenter leur mission, leur actualité et les projets en cours en lien avec le COM.

● Pilotage du COM 2023-2027.

Pour assurer le suivi de la mise en œuvre du COM, 55 indicateurs sont régulièrement évalués et permettront de connaître le résultat des actions mises en place. Ainsi, les résultats nationaux 2023 de l'avancement du COM ont été diffusés sur Ulysse national le 27 juin 2024. Au cours de l'année 2023, 78 actions ont été entreprises afin de faire progresser ces indicateurs et avancer les chantiers. Les deux tiers de ces actions avancent conformément aux cibles fixées dans le COM.

Les divisions métiers jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre et le pilotage au quotidien des différents chantiers du COM. Elles sont les actrices au quotidien des actions du COM relevant de leur périmètre et inscrivent à l'ordre du jour de leurs réunions métiers un point dédié à l'actualité du COM 2023-2027.

Pour répondre aux constats de l'observatoire interne 2024, la Direction demandera aux chefs de service d'organiser d'ici la fin de l'année, un point d'étape sur les réalisations du COM. Ce point d'étape prendra la forme d'une déclinaison des actions mises en place et des résultats du COM au titre des différents chantiers concernant leur famille de métiers.



Connaissez-vous les valeurs de la CFTC ? Elles ont un socle commun : l'humain avant tout. Nous nous rassemblons autour du « Mieux vivre ensemble », ainsi que de la tolérance, du partage et de l'entraide. En un mot comme en cent, voyez Plus grand avec la CFTC.